

COACHING EN EL AULA



David Guerra Castillejo
Universidad Pública de Navarra
Máster formación profesorado de
secundaria.

RESUMEN

En el siguiente trabajo de investigación, se estudia la posibilidad de utilizar el método coaching en un aula de formación profesional, y ver los efectos que produce a los alumnos este sistema.

A través de unas actividades didácticas, se trata de concienciar a los futuros profesionales sobre la adquisición de unas competencias que las empresas consideran muy útiles para el éxito laboral, acusando su falta de formación en los centros. Una vez que se llevan a cabo las actividades, se realizan una serie de valoraciones que muestran la eficacia o ineficacia del coaching.

Posteriormente, todos aquellos alumnos que obtengan puntuaciones insuficientes, tienen la posibilidad de realizar un plan de entrenamiento personalizado siempre que lo consideren oportuno.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO TEORICO.....	4
OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	9
DISEÑO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	9
• FASE 1	
• FASE 2	
• PROCESO DE INVESTIGACIÓN	
RESULTADOS.....	14
CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PEDAGOGICAS.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	22
ANEXOS.....	23

INTRODUCCIÓN

El currículo de los ciclos formativos incluye siempre un módulo profesional de formación en centros de trabajo (FCT), cuya superación es requisito imprescindible y obligatorio para obtener el título. El módulo, tiene carácter formativo, y es aquí donde los alumnos tienen la oportunidad de aplicar en una empresa todo lo aprendido durante sus estudios.

Aunque supone una experiencia muy importante para los estudiantes puesto que conocen de primera mano la aplicabilidad de los conocimientos, los cambios o evolución registrada en el sistema productivo y otros aspectos que quizá no se hayan recogido en el aula, las empresas coinciden en que existen ciertas competencias técnicas que los alumnos no trabajan en clase y cuyo desarrollo es muy importante para los futuros trabajadores.

Para ellas, estas competencias se adquieren mediante la experiencia en el ejercicio de algún oficio. Por ello, argumentan que los tres meses de prácticas en empresas no son suficientes para que un alumno sea capaz de concienciarse de su importancia y a la vez, poder adquirirlas, completando así una formación que sin duda será beneficiosa para su éxito laboral.

Por este motivo, se plantea la introducción del coaching en el ámbito educativo. La necesidad de incorporar un método innovador que permita mentalizarse para adquirir unas habilidades específicas, va ligado a la demanda actual de las empresas, cuyas exigencias son cada vez mayores respecto al nivel de formación y conocimientos de los trabajadores para el desarrollo de sus actividades.

Se trata de un método que ha dado muy buenos resultados en el mundo empresarial. Sin embargo, se encuentra en pleno crecimiento en otros ámbitos, y aunque en general tenga muy buenas críticas, sigue siendo objeto de estudio en ellos. La investigación, trata de aportar una prueba a favor de la eficacia del método.

En el primer apartado de la investigación se desarrolla el marco teórico. En el segundo, se especifican los objetivos y la hipótesis dentro de las cuestiones de investigación, que justifican el método y los motivos del estudio. En el tercer apartado se presenta el diseño y la metodología del estudio, donde se concretan los procedimientos llevados a cabo. En cuarto lugar, se recogen los resultados obtenidos de la metodología y datos estadísticos que ayudarán a resumir numéricamente la información proveniente de las prácticas. En quinto lugar se obtienen las conclusiones, discutiendo las implicaciones pedagógicas y finalmente se especifican las referencias.

1. MARCO TEORICO

El coaching es un anglicismo que procede del verbo inglés “to coach”. Bou (2007) lo define como un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que un “coach” o entrenador facilita unos recursos y unas herramientas de trabajo específicas a uno o varios “coachees” o pupilos, permitiendo la mejora del desempeño en aquellas áreas que éstos demandan.

Se considera que apareció hace miles de años en la antigua Grecia y uno de sus padres fue Sócrates. El filósofo creó un método, que promovía el empleo del diálogo para llegar al conocimiento y que solía utilizar con sus discípulos. Se sentaba a conversar con ellos y, a base de hacerles preguntas, al final lograba que sacaran a relucir los conocimientos que tenían dentro.

El coaching como se entiende hoy en día, se introdujo con Gallwey y Whitmore (1970). Gallwey se dio cuenta de que el peor enemigo de un deportista era su propia mente y desarrolló una serie de técnicas para ayudarlo a superar bloqueos y obtener un mayor rendimiento. Desde un comienzo, el método mostró resultados sorprendentes y se empezaron a montar escuelas deportivas bajo la licencia de su obra, llamadas Inner Game. Por otro lado en Europa, Whitmore adaptó el coaching al entorno empresarial y dio origen a lo que hoy se conoce como coaching empresarial. Sus metodologías comenzaron a aplicarse en un principio en el entrenamiento de ejecutivos, directores de personal y empresarios. El efecto del éxito alcanzado tanto en el ámbito empresarial como en el deportivo, hizo que trascendiera a otros entornos. Así, Leonard (1992) empezó a tomar relevancia y a difundirlo exitosamente de forma más individualizada y reduciéndolo a dos únicos participantes (coach y coachee) reconociéndose mundialmente como el padre del coaching moderno.

Leonard, fue un trabajador incansable y uno de los pioneros en el desarrollo del coaching profesional en todo el mundo. Fundó las primeras asociaciones de este método y desarrolló 15 competencias que recogen las habilidades básicas que deben desarrollar los coach o entrenadores para llevar a cabo una sesión con éxito. A través de conversaciones provocadoras, el autodescubrimiento, el disfrute, la curiosidad, esfuerzo, buena comunicación, y respetando la humanidad de los clientes, pretende ayudar de forma particular a cada uno de ellos alcanzando sus objetivos personales.

Investigaciones llevadas a cabo por expertos de coaching profesional en la educación como Roselló o Udaond (2012), afirman que tiene un importante campo de acción en el sector educativo. En España, concretamente en Valencia, existe una escuela oficial de coaching en el que su fundador, Bou

(2011) y otras opiniones de especialistas consideran que nuestra sociedad está experimentando cambios evolutivos que afectan a la docencia, siendo unánime la idea de que es necesario aportar un grano de arena al mundo de la enseñanza que pueda dar respuesta a las nuevas demandas y necesidades educativas. Sostienen que hasta ahora, las generaciones de trabajadores vienen de una situación en la que el éxito académico era lo único a tener en cuenta para poder estar preparado de cara al futuro, con la sorpresa de no ser así en el ámbito profesional, y llegando a darse casos en los que dichos trabajadores se encuentran atascados por no dominar otras competencias que no sean los conocimientos técnicos.

Actualmente; tras muchos años trabajando con consultorías de relaciones humanas, escuelas como esta se han animado a adentrarse en el entorno educativo, acompañando mediante un modelo de coaching bipersonal basado en el de Leonard, con el fin de innovar en las aulas y probar su eficacia en centros públicos, concertados y privados. Existe un interés especial en los cursos de formación profesional debido a su orientación para preparar futuros trabajadores, los cuales realizan unas prácticas (Formación en Centros de Trabajo), que aun siendo muy eficaces para observar el funcionamiento interno de una empresa, no sirven para concienciarse en adquirir o desarrollar unas competencias muy valiosas para el éxito laboral y que están relacionadas con el trabajo en equipo, la negociación y comunicación. La causa reside en que se trata de unas prácticas individuales y el objetivo principal es aprender el trabajo específico.

Así pues, los que se dedican y apuestan por el coaching como un posible apoyo curricular tienen una gran esperanza en que con su ayuda, la educación pueda evolucionar hacia una preparación más íntegra. Para ello, los profesores deben adoptar el rol de líder en el aula y convertirse en los pilares de una educación centrada en los estudiantes, generando una estructura que favorezca, por un lado el aprendizaje de la materia y, por otro, el autoconocimiento en las competencias que se consideren claves, ya que se trata de un concepto fundamental para llegar a los objetivos marcados.

El sistema para llevar a cabo un proceso de coaching en una empresa se puede extrapolar a todos los demás ámbitos y por consiguiente, al educativo. Su estructura consta de tres partes que siguen un orden lógico y son información, formación y entrenamiento. Inicialmente, se parte de la base de que ningún alumno conoce el método, dando paso a las tres fases que se presentan a continuación:

- **Información:** Al comenzar un proceso de coaching, se debe hacer una explicación del funcionamiento del sistema. Esto sirve como

introducción para los alumnos, haciéndoles partícipes de la importancia de su ejecución y la participación. Hay que ser conscientes de que la mayoría nunca ha oído hablar de ello, por lo que hay que ser claro y conciso, tratando de transmitir todo lo que se pretende hacer con ellos.

- **Formación:** Tras la introducción al método, se presentan las actividades que se van a llevar a cabo. Aquí, se disipan todas las dudas que puedan surgir a los alumnos en relación a cómo efectuarlas, para que no haya ningún contratiempo a la hora de realizarlas.

- **Entrenamiento:** Por último, tras los resultados obtenidos en las actividades, se da la posibilidad de realizar un plan de entrenamiento personalizado que sea capaz de ayudar al alumno que haya obtenido bajas calificaciones y desee mejorarlas.

La opinión de los expertos, junto con experimentos llevados a cabo en el MIT (Massachusetts Institute of Technology), están de acuerdo en que utilizando las herramientas adecuadas en las que se fundamenta el coaching (información, formación y entrenamiento) el método puede propiciar un aprendizaje individualizado para potenciar competencias y acompañar a los alumnos que se encuentran en la línea que separa el mundo laboral y el formativo, completando así un aprendizaje que va más allá de la materia curricular. Finalmente, sostienen que tras un proceso de coaching completo, quedan equipados con un sistema que sirve no sólo para alcanzar una meta en cuestión, sino metas futuras, porque es una instrucción para quienes quieren esforzarse en lograr cambios que perduren a largo plazo.

Bou (2007), estableció una serie de características que engloban a la perfección las cualidades que definen al coaching y son:

- 1) Proceso sistemático de aprendizaje: Para llevarlo a cabo, es necesario un conjunto de procedimientos lógicos y organizados.
- 2) Focalizado en la situación presente: Se trata de un método en el que se trabaja cara a cara en un momento dado.

- 3) Orientado al cambio: Procura mejorar unas competencias a largo plazo, a través del cambio de actitudes y hábitos que inicialmente están fuertemente enraizadas.
- 4) Dirigido a facilitar recursos y herramientas específicas: El coach, debe ser el encargado de organizar el plan de acción y ejecutarlo correctamente con la ayuda de los tres pilares del coaching.
- 5) Mejora el desempeño en aquellas áreas que se demandan: El coach además, debe tener en cuenta cuáles son las competencias más adecuadas para trabajar en cada caso, que pueden variar en función del perfil del alumnado.

Por otro lado, según Cardona y García (2011) la filosofía del coaching puede sintetizarse en las cuatro categorías que se presentan de forma esquemática a continuación:

TIPOS DE COACHING	OBJETIVOS
DE APOYO <ul style="list-style-type: none"> • Reacción: aceptación. • Peligro: pesimismo respecto a las posibilidades de mejora. • Reto: sustituir el conformismo por motivación a mejorar. 	<p>Desarrollar la voluntad y la disciplina para vencer hábitos que seguramente están muy arraigados, puesto que hay acuerdo de distintas fuentes sobre su carencia.</p>
DE EXCELENCIA <ul style="list-style-type: none"> • Reacción: reafirmación. • Peligro: autocomplacencia, no percibir la necesidad de mejorar. • Reto: sustituir la autocomplacencia inicial por • motivación hacia la excelencia. 	<p>Construir un plan de excelencia personal sobre las fortalezas reconocidas.</p> <p>Mostrar la responsabilidad que implica tener un alto reconocimiento de fortalezas.</p>

<p>DE REFUERZO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reacción: sorpresa. • Peligro: mejora irreal de la autoestima. • Reto: evitar la mejora artificial de la autoestima insistiendo en las áreas de mejora. 	<p>Mejorar el autoconocimiento.</p> <p>Introducir el hábito de solicitar feedback de forma periódica.</p>
<p>DE CHOQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reacción: incredulidad, rechazo, defensa. • Peligro: negación de los resultados y por tanto, desinterés por mejorar. • Reto: superar el rechazo inicial y sustituirlo por una actitud abierta al cambio y al aprendizaje. 	<p>Aceptación del feedback.</p> <p>Mejorar el autoconocimiento y favorecer la observación objetiva del propio comportamiento y sus consecuencias.</p> <p>Introducir el hábito de solicitar feedback de forma periódica.</p>

Los autores, consideran que los cuatro tipos de coaching son los que se llevan a cabo en el mundo empresarial. La investigación, se centra solamente en el coaching de apoyo, porque personalmente pienso que es el más adecuado para poder emplearlo en el ámbito educativo.

La razón, es que los objetivos de los demás métodos están más orientados y pensados para ejecutivos y directores de empresa, mientras que el coaching de apoyo se puede extrapolar a la educación porque la base de su metodología es vencer unos hábitos que al igual que en un trabajador, se encuentran aclimatados en los alumnos. La necesidad de mejora no es planteada solamente por el profesor, sino que ambas partes están de acuerdo en que existe un margen de mejora que es necesario llevar a cabo si se quiere mejorar.

2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS:

El objetivo del trabajo es contrastar si las técnicas del coaching contribuyen a concienciar a los alumnos, sobre la importancia de adquirir unos hábitos para la mejora de las competencias profesionales, que las empresas demandan a los estudiantes de formación profesional. Estas competencias son concretamente tres:

- Trabajo en equipo.
- Negociación.
- Comunicación.

La hipótesis que se baraja es que, efectivamente, el coaching es una herramienta eficaz para mentalizar y animar a los alumnos a mejorar estas competencias. Según la información disponible en el instituto Salesianos, estas tres competencias son las que las empresas consideran menos desarrolladas en los alumnos que hacen prácticas empresariales.

3. DISEÑO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El lugar donde se ha realizado la prueba es en el instituto Salesianos de Pamplona. El aula, es la de primer curso de grado superior de electricidad. Se trata de una clase de diez alumnos de entre dieciocho y veinte años, y la asignatura que cursaban era R.E.T. (Relaciones en el Entorno de Trabajo). Es un grupo bastante multicultural, el ambiente es bueno y en general se han mostrado muy participativos con la investigación.

Para poder entender en qué consiste en realidad el método coaching, es necesario saber la función específica de los intervinientes. Existen dos roles, uno es el coach o entrenador que es la persona que instruye y guía a los alumnos. El otro son los coachees o pupilos, quienes reciben los conocimientos y las competencias que necesitan para mejorar en su vida profesional. El coach se compromete con los coachees estableciendo un plan de acción, tratando de que los propios alumnos sean capaces de auto concienciarse y vean la importancia de adquirir unos hábitos claves.

La investigación se desarrolla en dos fases:

- 1) Realización de una actividad didáctica (juego) para cada una de las competencias estudiadas, que tienen como finalidad medir en cada alumno el nivel de adquisición de la competencia concreta mediante dos procedimientos:
 - a. Autoevaluación.
 - b. Evaluación por el profesor.
- 2) Cuestionario sobre la utilidad del método.

Las respuestas, oscilan entre el uno y el cinco, considerándose la primera como la nota más baja y la última la más alta. Se valoran exitosamente, las respuestas cuyo valor sea cuatro o cinco, siendo insuficientes las demás. En la fase uno, se realiza una media entre las dos calificaciones, mientras que en la fase dos, son los alumnos quienes contestan solamente.

FASE 1

COMPETENCIA 1: NEGOCIACIÓN

La actividad de esta competencia se basa en realizar un debate por parejas. Dado que son todo chicos, el tema es “partido de fútbol o bajera”, discutiendo sobre qué lugar es mejor para pasar un sábado a la tarde, aportando todas las ideas que tengan. Se tiene en cuenta la capacidad de alcanzar acuerdos satisfactorios para las partes implicadas, descubriendo o creando elementos que produzcan valor añadido a la relación. Saber negociar no significa ser capaz de obtener el máximo para una parte a cualquier precio, sino de lograr obtener el máximo para las dos partes implicadas manteniendo una relación de confianza entre ellas.

Las cuestiones a evaluar son las siguientes:

- 1) ¿Escuchas a tu compañero y dejas que se exprese tranquilamente?
- 2) ¿Tratas de llegar a un acuerdo pacíficamente?

COMPETENCIA 2: TRABAJO EN EQUIPO

Esta actividad, se lleva a cabo mediante el famoso juego de “la Nasa”. Hace años se hizo un experimento con ingenieros de la Nasa en el que debían ordenar por preferencia una serie de objetos según su necesidad para viajar en una nave situada a 300km de otra en la luna. Con esta tarea, se mide la capacidad de fomentar un ambiente de colaboración, y confianza entre los miembros del equipo.

Se divide el aula en dos grupos y se lleva a cabo dos veces. En la primera, deben dar una respuesta individual, mientras que en la segunda tienen que obtener un resultado conjunto, aportando sus ideas y preferencias. La solución solamente la conoce el coach, y lo que se pretende es ver que las respuestas en equipo se acercan más a la solución correcta que las respuestas individuales. La relación entre los miembros de un equipo debe ser de interdependencia y de colaboración. Por este motivo, es frecuente que aparezcan situaciones con opiniones dispares que es necesario manejar correctamente y que será objeto de análisis en la encuesta.

Las cuestiones a evaluar son:

- 1) ¿Aceptas las propuestas del equipo y rechazas parte de tus ideas para llegar a una solución?
- 2) ¿Participas activamente cuando tienes una idea?

COMPETENCIA 3: COMUNICACIÓN

Esta actividad, se realiza a través del juego de “los cuadrados”. Existen dos roles, el presentador y los dibujantes. El presentador tiene dos oportunidades para dictar dos dibujos en forma de cuadrados que sólo él conoce, con la particularidad de que en la primera los dibujantes no pueden hacer ninguna pregunta, sino que deben dibujar lo que creen que está dictando. En la segunda, pueden hacer todo tipo de preguntas respetando el turno de palabra, ya que los alumnos tienden a imponer sus dudas sin dejar que el compañero pueda hacer lo mismo. Está prohibido en todo momento gesticular con las manos para facilitar la información a los demás.

Con este juego se quiere demostrar la importancia de la comunicación para llevar a cabo cualquier misión. Se evalúa el interés, la participación activa y la preocupación por llevar a cabo correctamente el dibujo.

Las cuestiones a evaluar son:

- 1) Cuándo eres dibujante, ¿preguntas para tener claro lo que estás haciendo?
- 2) Cuándo eres presentador, ¿te preocupas de preguntar a tus compañeros cómo van, y si entienden tus explicaciones?

FASE 2

Por último, se evalúan las preguntas de la segunda parte:

- 1) ¿Te has concienciado de la importancia de adquirir competencias?
- 2) ¿Crees que es importante mejorar estas competencias?
- 3) ¿Piensas que puede servir en tu vida profesional?

Los métodos de análisis de datos, se realizan a través de técnicas univariantes. Dentro de ellas, se desarrollan datos descriptivos con intervalos de razón como la media, y técnicas nominales como la frecuencia. Con ellos se pretende dar un soporte numérico a los resultados obtenidos.

PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN

- 1) En la primera sesión, se les da una charla introductoria durante diez minutos que sirve para que los alumnos entiendan la finalidad de las pruebas. Se explica en qué consiste el método coaching y se les da conciencia de la importancia de su participación. Además, se les deja ver las competencias que quieren evaluarse con el argumento de que su mejora puede repercutir favorablemente en sus futuros trabajos.
- 2) Tras la explicación, se lleva a cabo la actividad correspondiente a cada sesión. Aquí, los alumnos pueden preguntar todas las dudas que les surjan para que no haya ningún malentendido a la hora de efectuarlas.

- 3) Al final de cada actividad, se hace un cuestionario de evaluación de 180°, en la que ellos se puntúan a la vez que lo hace el profesor. Estas oscilan entre el uno y el cinco, considerándose la primera la más baja y la segunda la más alta. La puntuación media, es la que se tiene en cuenta para el estudio.
- 4) Recogida de información y cálculo de la puntuación media de cada cuestión, según la autoevaluación y la realizada por el profesor.
- 5) Para las puntuaciones cuya media sea igual o inferior a tres, se ofrece un plan de entrenamiento o mejora personalizado, para que el alumno que quiera, tenga la posibilidad de mejorar en todos aquellos aspectos que se consideren insuficientes desde el punto de vista del coach (entrenador). Como el objetivo de la investigación no incluye los efectos producidos por el plan de entrenamiento debido al tiempo que se precisa, éstos solo se mencionan para ver la opinión de los alumnos.
- 6) Por último, se lleva a cabo la segunda fase del proceso, compuesto por tres preguntas en relación al método que completan las conclusiones que se van a sacar de la investigación.

4. RESULTADOS

Las valoraciones de las tablas de la fase 1 y fase 2, tienen un nombre que sustituye al número al cual representan y son los siguientes:

1 —————> nunca
 2 —————> alguna vez
 3 —————> a veces
 4 —————> casi siempre
 5 —————> siempre

1 —————> nada
 2 —————> poco
 3 —————> regular
 4 —————> bastante
 5 —————> mucho

Fase1:

Negociación:

¿Escuchas a tu compañero y dejas que se exprese libremente?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
nunca	1	10,0
alguna vez	4	40,0
a veces	4	40,0
casi siempre	1	10,0
siempre	0	00,0
Total	10	100,0

¿Tratas de llegar a un acuerdo pacíficamente?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
nunca	2	20,0
alguna vez	3	30,0
a veces	5	50,0
casi siempre	0	00,0
siempre	0	00,0
Total	10	100,0

Las respuestas obtenidas en la competencia uno dejan ver que las más redundantes son “alguna vez” con la puntuación 2, y “a veces” con la puntuación 3 que junto con la puntuación 1, representan el 90% de las contestaciones de la muestra. Esto se traduce en que el profesor y la mayoría de los alumnos se consideran insuficientes en lo que se refiere a escuchar y respetar los argumentos del compañero y la llegada a un acuerdo entre ambos. Sólo uno de ellos, tendría una nota apta en la parte de escuchar y respetar con un 4, suponiendo el 10% de la muestra. El resto de los alumnos tendrían la posibilidad de mejorar con un plan de entrenamiento siempre que lo consideren oportuno.

Estadísticos descriptivos

	N	Media
¿Escuchas a tu compañero y dejas que se exprese libremente?	10	2,5000
¿Tratas de llegar a un acuerdo pacíficamente?	10	2,3000
N válido (según lista)	10	

En cuanto a la media, se puede observar que en ambas variables es inferior a 4, que indica que hay un acuerdo entre profesor y alumnos sobre la carencia de unas buenas habilidades para negociar. Además, los datos reflejan una media ligeramente mayor en lo referente a escuchar al compañero, frente a llegar a un acuerdo, pudiendo ser responsable de las bajas puntuaciones la amistad que tienen entre ellos por ser compañeros de clase.

Trabajo en equipo:

¿Escuchas al equipo y rechazas parte de tus ideas para llegar a una solución?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
nunca	0	00,0
alguna vez	4	40,0
a veces	5	50,0
casi siempre	1	10,0
siempre	0	00,0
Total	10	100,0

¿Participas activamente cuando tienes una idea?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
nunca	1	10,0
alguna vez	2	20,0
a veces	3	30,0
casi siempre	4	40,0
siempre	0	00,0
Total	10	100,0

En las respuestas obtenidas de la competencia número dos, se ve cómo las puntuaciones bajas siguen dominando sobre las altas en lo que se refiere a escuchar al equipo y rechazar propuestas propias, representando el 90% del total y tan solo un 10% con una puntuación de 4. En la segunda tabla de frecuencias en la que se describe la participación activa, se ve como el número de respuestas altas ha aumentado debido a que los alumnos tienden a exponer sus ideas y no a callárselas. Aquí, las respuestas bajas son el 60% de la muestra siendo el 40% con una puntuación de 4.

Los datos reflejan con un margen pequeño, la superposición de la primera competencia frente a la segunda, lo cual significa que generalmente los alumnos son más dinámicos y se les da mejor trabajar en equipo que negociar. De esta forma, el número de estudiantes que deberían plantearse el entrenamiento personalizado es mayor en la parte de escuchar al equipo y rechazar ideas propias debido a que la mayoría tiende a interponer sus opiniones sin contemplar las de los demás.

Estadísticos descriptivos

	N	Media
¿Escuchas al equipo y rechazas parte de tus ideas para llegar a una solución?	10	2,7000
¿Participas activamente cuando tienes una idea o permaneces en silencio esperando que los demás aporten sus opiniones?	10	3,0000
N válido (según lista)	10	

La media de las puntuaciones, no superan lo exigido para considerar que por lo general, los alumnos disponen de buenas habilidades para trabajar en equipo. Las puntuaciones reflejan de nuevo el reconocimiento insuficiente por parte de profesor y alumnos, siendo más acusado en lo referente a llegar a una solución como equipo. La causa, puede ser que a los adolescentes les cuesta bastante ponerse de acuerdo, además, de que algunos de ellos tienen miedo de dar respuestas erróneas que puedan repercutir en forma de burla.

Comunicación:

Cuando eres dibujante, ¿preguntas para tener claro lo que estás haciendo?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	0
	alguna vez	0
	a veces	1
	casi siempre	3
	siempre	6
	Total	10
		100,0

Cuándo eres presentador, ¿te preocupas de preguntar a tus compañeros cómo van, y si entienden tus explicaciones?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	0
	alguna vez	0
	a veces	2
	casi siempre	3
	siempre	5
	Total	10
		100,0

Las respuestas obtenidas en la competencia número tres, no coinciden con las anteriores. Ambas tablas de frecuencias, reflejan que generalmente los alumnos preguntan los aspectos que no tienen claro y se preocupan porque los demás entiendan sus explicaciones.

Siendo dibujantes, el 60% de la muestra ha obtenido la máxima puntuación y junto con la segunda mejor puntuación, suponen el 90% de total de la muestra dejando en un 10% a los alumnos más despreocupados.

Cuando son presentadores, las respuestas apenas varían, siendo el 50% los alumnos con puntuaciones que llegan al 5 y el 30% con puntuaciones de 4. El 20% final, son alumnos que se dedican a explicar el dibujo sin preocuparse de que sus compañeros entiendan sus descripciones.

Estadísticos descriptivos

	N	Media
Cuándo eres dibujante, ¿preguntas para tener claro lo que estás haciendo?	10	4,5000
Cuándo eres presentador, ¿te preocupas de preguntar a tus compañeros cómo van, y si entienden tus explicaciones?	10	4,3000
N válido (según lista)	10	

En esta ocasión, la media de las puntuaciones de ambas variables supera el 4, lo cual significa que la gran mayoría, poseen unas buenas habilidades de comunicación. Por consiguiente, aunque su posesión se considere muy positiva para el alumnado, el método coaching no ha sido eficaz en esta competencia.

La pequeña diferencia que hay entre ambas cuestiones, se puede deber a que les resulta más fácil preguntar cuando tienen la responsabilidad de terminar un dibujo correctamente, que cuando sólo deben dar explicaciones.

Fase 2:

¿Te has concienciado de la importancia de los hábitos?

	Frecuencia	Porcentaje
nada	0	00,0
poco	1	10,0
regular	0	00,0
Válidos bastante	8	80,0
mucho	1	10,0
Total	10	100,0

¿Crees que es importante mejorar estas competencias?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
nada	0	00,0
poco	1	10,0
regular	0	00,0
bastante	5	50,0
mucho	4	40,0
Total	10	100,0

¿Crees que el coaching puede servirte en tu vida profesional?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
nada	0	00,0
poco	0	00,0
regular	9	90,0
bastante	3	30,0
mucho	7	70,0
Total	10	100,0

Las respuestas de la segunda fase, reflejan la superioridad de las altas puntuaciones frente a las bajas.

El 80% de la muestra se ha concienciado bastante de la importancia de los hábitos, un 10% lo ha hecho mucho y otro 10% ha considerado que no es demasiado importante.

A la pregunta sobre la importancia de mejorar las competencias, el 50% opina que bastante y el 40% piensa que mucho. Dado que sólo hay un 10% que considera que es poco importante se puede deducir que las sensaciones de los alumnos son muy buenas con respecto al método.

En la última pregunta del cuestionario, sólo aparecen respuestas altas, siendo el 30% los alumnos que puntúan con un 4 la posible ayuda del coaching en su vida profesional y un concluyente 70% que lo valora fundamental.

Estadísticos descriptivos

	N	Media
¿Te has concienciado de la importancia de los hábitos?	10	4,0000
¿Crees que funciona el método coaching?	10	4,3000
¿Crees que el coaching puede servirte en tu vida profesional?	10	4,7000
N válido (según lista)	10	

La media de las variables de la fase dos, alcanzan e incluso superan la puntuación 4, llegando a 4,7 (puntuación máxima) en la pregunta relacionada con la importancia del coaching dentro del marco profesional, con una diferencia de 3 y 4 décimas con respecto a las preguntas del funcionamiento del coaching y la importancia de los hábitos, que siendo más bajas no dejan de ser una exitosas para el estudio.

5. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PEDAGOGICAS

Los resultados son favorables con respecto a la eficacia del método. La investigación, ha podido demostrar la efectividad de este sistema como filosofía para utilizar las técnicas de coaching para concienciar a los alumnos sobre la adquisición de las competencias y su interés por mejorarlas.

En la media de las puntuaciones de las competencias de negociación y trabajo en equipo, el resultado ha sido exitoso. Los alumnos, han podido ver personalmente que tienen un margen de mejora amplio en la adquisición de ciertos hábitos, y así lo reflejan sus bajas puntuaciones. Sin embargo, la actividad didáctica de la competencia de comunicación no ha cumplido el objetivo que se pretendía, ya que la gran mayoría de alumnos han tenido altas puntuaciones en las dos preguntas que se estudian. Esto no quiere decir, que desarrollando una actividad distinta no se pueda lograr lo pretendido, puesto que el estudio de dicha competencia puede tener varios enfoques, consiguiendo así una variación en los resultados.

Por otro lado, el éxito de la investigación se reitera en la segunda fase. Existe una variación en las medias de las preguntas pero todas ellas han cumplido el objetivo que se pretendía. La ilusión y las ganas por empezar las prácticas en centros de trabajo puede ser una de las causas por la que la pregunta relacionada con el método coaching en la vida profesional tiene la mayor puntuación. Varios de ellos hacían comentarios sobre la importancia de estar lo más preparado posible de cara a las prácticas en empresas, ya que es posible que si las realizan correctamente puedan seguir trabajando en ellas.

La tercera parte que compone el coaching (entrenamiento), es de carácter opcional y es el alumno el que debe elegir si quiere mejorar sus habilidades en las distintas competencias. Estos planes de mejora son tareas que se van trabajando día a día, con un seguimiento por parte del coach. Su largo proceso impide medir el efecto que producen, pero sí se han planteado superficialmente a los alumnos y sus respuestas han sido muy positivas al igual que los resultados de la investigación. A continuación se expone un ejemplo de entrenamiento que se planteó a uno de los diez alumnos de la muestra que obtuvo bajas puntuaciones en las tres competencias:

1) Negociación:

En el próximo debate que se presente en tu vida, ya sea fuera del colegio con un amigo o dentro de él por el desacuerdo en algún aspecto (fecha de examen etc...), deberás resumirle a la otra parte todo su punto de vista y verificarlo con él para que vea que te has enterado de todos sus argumentos. Además te obligarás a llegar a un acuerdo que conforme a ambas partes.

2) Trabajo en equipo:

La próxima vez que realices un trabajo de clase por parejas o grupos, preguntará las ideas y opiniones de cada uno de los miembros rechazando las tuyas aunque creas que son mejores

3) Comunicación:

A lo largo del próximo mes, deberás elegir un profesor con el que no suelas preguntarle dudas y obligarte a hacerle dos preguntas al final de cada clase sobre lo que se ha explicado ese día.

Finalmente, se manifiesta la postura de llevar a cabo el método completo (información, formación y entrenamiento) en los centros educativos y sobre todo en los de formación profesional. Los planteles educativos no pueden ser ajenos a los cambios y exigencias de las empresas, porque es muy posible que muchos de los estudiantes terminen ejerciendo en una de ellas y tanto la efectividad como la supervivencia de éstas, dependen de la formación diaria de dichos alumnos.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cardona, P. y García P. (2011). Cómo desarrollar las competencias de liderazgo, quinta edición. Navarra: Universidad de Navarra.

2. Ducreaux, D. (2010). El coaching en el ámbito educativo.

<http://internetaula.ning.com/profiles/blogs/el-coaching-en-el-ambito>

3. Roura, A. (2012). Nuevo paradigma educativo y coaching.

<http://observatoriodelcoaching.com/?colaboradores=nuevo-paradigma-educativo-y-coaching>.

4. Malagón, F. (2011). Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender. Madrid: Universidad complutense de Madrid.

5. Embid, A. (2009). Coaching para la transformación del sistema educativo.

6. Cerda, F (2010). La mejor explicación de coaching.

<http://www.franciscocerda.cl/content/view/964629/La-mejor-explicacion-de-que-es-coaching-que-he-leido.html>.

7. Gomá, H (2012). Coaching y educación.

<http://www.coachingparadirectivos.com/2012/04/coaching-y-educacion-i/>.

8. Mora, F (2009). El coaching en la docencia. Revista: "Palabra el maestro en el hacer de la historia".

7. ANEXOS:

A continuación, se anexan las actividades didácticas de las competencias de trabajo en equipo y comunicación con el objetivo de aclararlas lo máximo posible. La actividad de negociación no necesita mayor explicación, ya que se trata de un debate entre dos simples temas.

1- Actividad didáctica de trabajo en equipo: LA NASA

- Cread equipos de cuatro a ocho personas aproximadamente.
- Lectura individual y toma de decisiones personal.
- Compartir con el equipo y establecer una solución única por consenso. comparan las respuestas dadas con la solución propuesta por especialistas de la NASA.

Información general:

Estáis en una nave espacial que tiene que reunirse con la nave nodriza en la superficie iluminada de la luna. A causa de dificultades técnicas, vuestra nave ha aterrizado a 300 km de la nave nodriza. Durante el alunizaje se ha destruido gran parte del equipo de abordó.

Vuestra supervivencia depende de conseguir llegar a la nave nodriza, para lo cuál sólo se puede llevar lo más imprescindible posible.

A continuación, hay una lista de 15 artículos que han quedado intactos y sin dañar después del alunizaje. Vuestra tarea consiste en clasificarlos por orden de importancia para permitir a la tripulación llegar al punto de encuentro.

- 1 Caja de cerillas.
- 1 lata de alimento concentrado
- 20 metros de cuerda de nylon
- 30 metros cuadrados de seda de paracaídas.
- 1 aparato portátil de calefacción.
- 2 pistolas de 45.
- 1 lata de leche en polvo.

- 2 bombonas de oxígeno de 50 litros.
- 1 mapa estelar de las constelaciones lunares
- 1 bote neumático con botellas de CO2.
- 1 brújula magnética.
- 20 litros de agua.
- Bengalas de señales.
- 1 maletín de primeros auxilios con jeringas para inyecciones.
- 1 receptor y emisor de FM accionado con energía solar.

<i>Resp. individual</i>	<i>diferencia</i>	<i>Resp. Nasa</i>	<i>diferencia</i>	<i>Resp. grupo</i>
		1- Oxígeno 2- Agua 3- Mapa 4- Alimento 5- Radio 6- Cuerda nylon 7- Botiquín. 8- Seda 9- Botellas CO2 10- Bengalas 11- Pistolas 45 12- Leche polvo 13- Calefacción 14- Brújula 15- Cerillas		
	Total:		total:	

2- Actividad didáctica de comunicación: LOS CUADRADOS

- Dos roles dentro de la actividad: presentador y dibujantes.
- Todos los alumnos deberán pasar por realizar ambos papeles.
- Cada vez que se lleva a cabo la actividad, debe haber un solo presentador, siendo el resto los encargados de dibujar sus explicaciones.
- El presentador es el único que conoce la solución, la cual se le concede en un papel y debe explicar sin gesticular en ningún momento lo que ve en él.
- Se realiza dos actuaciones por presentador. La primera no pueden realizar ninguna pregunta sobre el dibujo, mientras que en la segunda podrán hacer todas las que crean convenientes.
- Se pretende demostrar la importancia de la comunicación para realizar un trabajo, por lo que en la segunda actuación el número de dibujos correctos debe ser bastante mayor.

Ejemplo de dibujo:



